

MỞ ĐẦU

1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI

Chất lượng giáo dục có vai trò quan trọng đối với chất lượng nguồn nhân lực phát triển KT- XH. Chất lượng giáo dục phụ thuộc vào chất lượng nguồn nhân lực giáo dục, trong đó có đội ngũ giáo viên.

Giáo dục tiểu học giữ vai trò nền tảng trong hệ thống giáo dục quốc dân. Chất lượng giáo dục tiểu học phụ thuộc phần nhiều vào chất lượng đội ngũ giáo viên tiểu học (GVTH).

Hiện nay, tại Nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào (CHDCND Lào), đội ngũ GVTH vừa thiếu về số lượng, vừa chưa đồng bộ về cơ cấu, một số giáo viên chưa đạt về phẩm chất và năng lực theo Chuẩn nghề nghiệp giáo viên. Vì vậy, phát triển đội ngũ GVTH để đội ngũ đó được chuẩn hoá yêu cầu bức thiết.

Với các lý do trên tôi chọn đề tài “*Phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học ở Nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào*” để nghiên cứu nhằm góp phần nâng cao chất lượng giáo dục tiểu học của nước nhà trong giai đoạn hiện nay.

2. Mục đích nghiên cứu

Từ các kết quả nghiên cứu về cơ sở lý luận và thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học ở Nước CHDCND Lào, đề xuất các biện pháp quản lý của Lãnh đạo Bộ GD&TT của Nước CHDCND Lào về phát triển đội ngũ GVTH nhằm chuẩn hoá đội ngũ đó.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu

Đội ngũ giáo viên tiểu học (GVTH) và các hoạt động phát triển đội ngũ GVTH ở Nước CHDCND Lào.

3.2. Đối tượng nghiên cứu

Biện pháp quản lý của Lãnh đạo Bộ GD&TT của Nước CHDCND Lào về phát triển đội ngũ GVTH nhằm chuẩn hoá đội ngũ đó.

4. Giả thuyết khoa học

Một trong những nguyên nhân dẫn đến đội ngũ GVTH của Nước CHDCND Lào còn thiếu về số lượng, chưa đồng bộ về cơ cấu, chưa thực sự đạt chuẩn về phẩm chất và năng lực theo Chuẩn nghề nghiệp giáo viên là do có hạn chế về công tác quản lý nhà nước của Bộ GD&TT.

Nếu Lãnh đạo Bộ GD&TT của Nước CHDCND Lào triển khai các biện pháp quản lý phù hợp với chức năng quản lý nhà nước về giáo dục và dựa trên lý thuyết phát triển nguồn nhân lực đối với các hoạt động như: xây dựng Chuẩn nghề nghiệp GVTH, quy hoạch phát triển đội ngũ GVTH, tuyển chọn và sử dụng GVTH, đào tạo và bồi dưỡng GVTH, đánh giá GVTH và đánh giá đội ngũ GVTH, tạo môi trường thuận lợi cho đội ngũ GVTH phát triển; thì đội ngũ GVTH của Nước CHDCND Lào sẽ được chuẩn hoá.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

5.1. Nghiên cứu cơ sở lý luận quản lý nhà nước về giáo dục đối với phát triển đội ngũ GVTH.

5.2. Khảo sát, đánh giá thực trạng đội ngũ GVTH và thực trạng các hoạt động quản lý của Lãnh đạo Bộ GT&TT Nước CHDCND Lào về phát triển đội ngũ GVTH.

5.3. Đề xuất các biện pháp quản lý của Lãnh đạo Bộ GD&TT Nước CHDCND Lào về phát triển đội ngũ GVTH.

6. Phương pháp nghiên cứu

Trong nghiên cứu đề tài luận văn, chúng tôi sử dụng các phương pháp chủ yếu:

- Các phương pháp nghiên cứu lý luận như: phân tích, tổng hợp, khái quát hóa;

- Các phương pháp nghiên cứu thực tiễn như: quan sát, điều tra bằng phiếu hỏi, xin ý kiến chuyên gia và phương pháp thống kê toán học.

7. Giới hạn, phạm vi nghiên cứu

Đề tài chỉ tập trung nghiên cứu đề xuất các biện pháp quản lý *theo trách nhiệm quản lý nhà nước về giáo dục tiểu học* của Lãnh đạo Bộ GD&TT Nước CHDCND Lào tác động vào các đơn vị trong cơ cấu tổ chức của Bộ GD&TT có chức năng giúp Bộ trưởng quản lý nhà nước về giáo dục tiểu học trong phát triển đội ngũ GVTH.

8. Cấu trúc của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và khuyến nghị, danh mục tài liệu tham khảo; luận văn có 3 chương:

- Chương 1. Cơ sở lý luận QLNN về giáo dục đối với phát triển đội ngũ GVTH.

- Chương 2. Thực trạng phát triển đội ngũ GVTH ở Nước CHDCND Lào.

- *Chương 3. Biện pháp phát triển đội ngũ GVTH của Bộ GD&TT
Nước CHDCND Lào.*

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ GIÁO DỤC ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TIỂU HỌC

1.1. TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VẤN ĐỀ

Trên thế giới, có nhiều cuốn sách có nội dung đề cập tới lý thuyết phát triển nguồn nhân lực; trong đó chỉ rõ 3 nhiệm vụ chính là: *giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực* (trong đó có đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực); *sử dụng nguồn nhân lực* (trong đó có kế hoạch hoá nguồn nhân lực, tuyển chọn, bố trí vào vị trí việc làm, đánh giá, đề bạt, thuyên chuyển); *tạo môi trường thuận lợi cho nguồn nhân lực phát triển* (trong đó có tạo môi trường làm việc thuận lợi, môi trường pháp lý có hiệu lực và có chính sách đãi ngộ phù hợp).

Tại Việt Nam và Lào cũng có nhiều công trình khoa học như các cuốn sách, đề tài nghiên cứu khoa học và công nghệ (KH&CN), bài báo khoa học, luận án tiến sĩ, luận văn thạc sĩ có nội dung bàn về phát triển nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội (KT- XH) và phát triển nguồn nhân lực giáo dục; trong đó có phát triển đội ngũ giáo viên ở nhiều cấp học. Tuy nhiên, tại Lào chưa có công trình khoa học nào nghiên cứu về phát triển đội ngũ GVTH ở góc độ quản lý nhà nước về giáo dục của Bộ GD&TT.

1.2. MỘT SỐ KHÁI NIỆM CƠ BẢN

1.2.1. Quản lý, quản lý nhà nước về giáo dục

a) *Quản lý* là sự tác động có ý thức, có chủ đích, có kế hoạch của chủ thể quản lý (người quản lý) đến khách thể quản lý (những người bị quản lý) nhằm huy động và điều phối mọi nguồn lực để tổ chức hoạt động đạt tới mục tiêu đã định trong một môi trường luôn luôn thay đổi.

b) *Quản lý nhà nước về giáo dục* là những tác động có ý thức, có mục đích, có kế hoạch và có hệ thống của các cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục đến toàn bộ các phần tử trong hệ thống giáo dục nhằm tổ chức, huy động, điều phối, giám sát và điều chỉnh nguồn nhân lực, vật lực và tài lực, ... để hệ thống giáo dục vận hành đạt được mục tiêu phát triển giáo dục.

1.2.2. Đội ngũ giáo viên tiểu học

Đội ngũ GVTH là đội ngũ nhà giáo làm nhiệm vụ giảng dạy và giáo dục trong các cơ sở giáo dục tiểu học, trong đó bao hàm các trường tiểu học.

1.2.3. Nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực, phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học

a) *Nguồn nhân lực* là nguồn lực về con người; trong đó bao gồm đội ngũ những người lao động đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đạt chuẩn về phẩm chất đạo đức và năng lực để đảm đương được các nhiệm vụ và chức năng của tổ chức.

b) *Phát triển* là sự biến đổi hoặc làm cho một sự vật, hiện tượng biến đổi từ ít đến nhiều, từ hẹp đến rộng, từ thấp đến cao, từ đơn giản đến phức tạp, từ kém hoàn thiện đến hoàn thiện hơn theo hướng thay đổi về lượng để hoàn thiện hơn về chất.

c) *Phát triển nguồn nhân lực* là hoạt động quản lý nhằm làm cho nguồn nhân lực trong tổ chức đó biến đổi theo hướng tiến bộ về số lượng, cơ cấu, đặc biệt là phẩm chất và năng lực để đáp ứng được các chức năng và nhiệm vụ của tổ chức.

d) *Phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học* là hoạt động quản lý nhằm làm cho đội ngũ đó biến đổi theo hướng tiến bộ về số lượng, cơ cấu, phẩm chất và năng lực để đáp ứng được các chức năng và nhiệm vụ của trường tiểu học.

1.3. VAI TRÒ CỦA GIÁO VIÊN TIỂU HỌC VÀ CÁC YÊU CẦU ĐỐI VỚI ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TIỂU HỌC

1.3.1. Vai trò của giáo viên tiểu học

Giáo viên tiểu học hợp thành một đội ngũ đồng đảo nhất, gắn bó mật thiết với dân bản; có chức năng tổng thể để dạy học nhiều môn học và tổ chức các hoạt động giáo dục, là yếu tố hàng đầu quyết định chất lượng giáo dục tiểu học.

1.3.2. Các yêu cầu đối với đội ngũ giáo viên tiểu học

- Yêu cầu về số lượng

Phải đủ số lượng theo quy định về biên chế GVTH như: tỉ lệ giáo viên/lớp học sinh; đủ để bố trí kiêm nhiệm các chức vụ Đảng, Công đoàn, Phụ trách Đội thiếu niên, thư viên hoặc thiết bị dạy học, dạy bù cho nữ giáo viên nghỉ chế thai sản.

- Yêu cầu về cơ cấu đội ngũ

Phải vừa phát huy được tính sáng tạo và năng động của các giáo viên trẻ, vừa kế thừa chuyên môn, nghiệp vụ của giáo viên có kinh

nghiệm; phù hợp giới tính, tâm lý và sinh lý học sinh; đảm bảo sự phát triển giáo dục tiểu học ở các vùng sâu, vùng xa và vùng dân tộc thiểu số; thực hiện được giáo dục toàn diện về đức, trí, thể, mỹ, ...

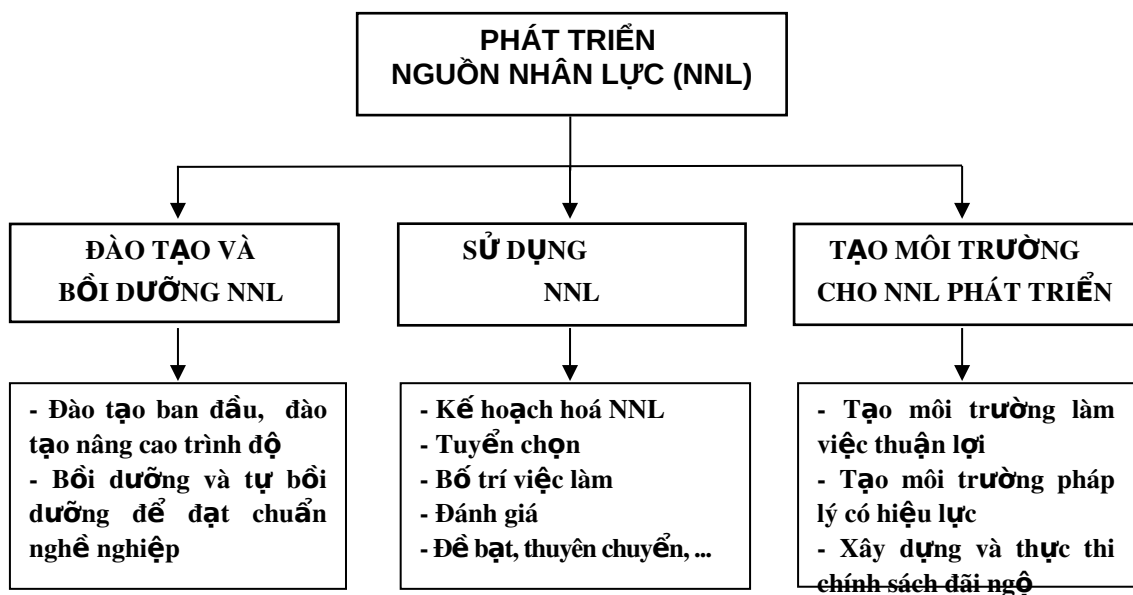
- Yêu cầu phẩm chất và năng lực theo Chuẩn nghề nghiệp giáo viên

Phải đạt các tiêu chuẩn *phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống; kiến thức; kỹ năng sư phạm* đã quy định trong Thông tư số: 1232/BGD&TT-CSP ngày 03/6/2010 của Bộ trưởng Bộ GD&TT về ban hành Quy định Chuẩn nghề nghiệp giáo viên.

1.4. VẬN DỤNG LÝ THUYẾT PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC VÀO CÁC HOẠT ĐỘNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TIỂU HỌC

1.4.1. Các hoạt động phát triển nguồn nhân lực

Phát triển nguồn nhân lực bao gồm các hoạt động chủ yếu như sơ đồ dưới đây:



Sơ đồ 1.1. Các hoạt động phát triển nguồn nhân lực

Từ sơ đồ trên, cho thấy để phát triển nguồn nhân lực trong một tổ chức, người quản lý phải triển khai các hoạt động cụ thể:

- Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực
- Tuyển chọn, sử dụng nguồn nhân lực
- Đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực
- Đánh giá nguồn nhân lực
- Tạo môi trường thuận lợi cho nguồn nhân lực phát triển.

1.4.2. Quản lý nhà nước về giáo dục và chức năng chủ yếu của các đơn vị trong cơ cấu tổ chức của Bộ Giáo dục và Thể Thao

Tại Điều 62, của Mục 1 “*Quản lý nhà nước về giáo dục*” của Luật Giáo dục Nước CHDCND Lào; Điều 63, Mục 1 của Luật Giáo dục Nước CHDCND Lào quy định Bộ GD&TT có nhiệm vụ phát triển đội ngũ GVTH.

Theo Quyết định số 1599/TCCB-BGD&TT, ngày 30/5/2012 của Bộ trưởng Bộ GD&TT Nước CHDCND Lào về Tổ chức và hoạt động của các đơn vị trong cơ cấu tổ chức của Bộ GD&TT, các đơn vị trong cơ cấu tổ chức của Bộ GD&TT là: là *giúp Bộ trưởng quản lý nhà nước về giáo dục*; trong đó có các nhiệm vụ phối hợp để: đào tạo

- *Nghiên cứu* để trình Bộ trưởng ban hành các văn bản quản lý nhà nước của Bộ GD&TT về quản lý giáo dục.

- *Hướng dẫn, giám sát* các cơ quan QLGD cấp dưới, các CSGD trong thực hiện các hoạt động về giáo dục tiểu học.

- *Kiểm tra, phối hợp để thanh tra, đánh giá* hoạt động của các cơ quan QLGD cấp dưới, các CSGD trong thực hiện các hoạt động về giáo dục tiểu học.

1.4.3. Các hoạt động quản lý của Bộ Giáo dục về Thể thao nhằm phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học

Lãnh đạo Bộ GD&TT thông qua sự phối hợp của một số đơn vị trong cơ cấu tổ chức của Bộ có chức năng giúp Bộ trưởng quản lý nhà nước về giáo dục tiểu học để: - Quản lý hoạt động thiết lập, ban hành và triển khai thực hiện Quy hoạch của Ngành về phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học; trong đó Lãnh đạo Bộ chỉ đạo 07 hoạt động cụ thể về nghiên cứu, hướng dẫn, giám sát, kiểm tra và đánh giá hoạt động của các đơn vị trong cơ cấu tổ chức của Bộ và của các Sở GD&TT.

- Quản lý hoạt động đào tạo, bồi dưỡng giáo viên tiểu học trong đó Lãnh đạo Bộ chỉ đạo 07 hoạt động cụ thể về nghiên cứu, hướng dẫn, giám sát, kiểm tra và đánh giá hoạt động đào tạo và bồi dưỡng của các CSGD có chức năng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVTH .

- Quản lý công tác tuyển chọn và sử dụng giáo viên tiểu học; trong đó Lãnh đạo Bộ chỉ đạo 07 hoạt động cụ thể về nghiên cứu, hướng dẫn, giám sát, kiểm tra và đánh giá hoạt động tuyển chọn, sử dụng GVTH của các trường tiểu học và của các cơ quan QLGD cấp địa phương.

- Quản lý hoạt động đánh giá đội ngũ giáo viên tiểu học; trong đó Lãnh đạo Bộ chỉ đạo 07 hoạt động cụ thể về nghiên cứu, hướng dẫn, giám sát, kiểm tra và đánh giá hoạt động đánh giá GVTH và đánh giá đội ngũ GVTH của các cơ quan QLGD và của các trường tiểu học.

- Quản lý các hoạt động tạo môi trường thuận lợi cho đội ngũ giáo viên tiểu học phát triển; trong đó Lãnh đạo Bộ chỉ đạo 07 hoạt động cụ thể về nghiên cứu, hướng dẫn, giám sát, kiểm tra và đánh giá hoạt động tạo môi trường thuận lợi cho đội ngũ GVTH phát triển của các cơ quan QLGD và các trường tiểu học.

1.5. CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN HOẠT ĐỘNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TIỂU HỌC

Các yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động phát triển đội ngũ GVTH:

- Bối cảnh toàn cầu hoá, hội nhập quốc tế, nền kinh tế thị trường, sự phát triển khoa học và công nghệ trong giai đoạn hiện nay.

- Đường lối lãnh đạo của Đảng, luật pháp và chính sách của Nhà nước về phát triển giáo dục tiểu học.

- Nội lực của giáo viên tiểu học trong tự rèn luyện phẩm chất và năng lực theo chuẩn nghề nghiệp giáo viên để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục

- Mức độ đầu tư nguồn nhân lực, tài lực và vật lực từ Nhà nước cho các hoạt động phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học

- Năng lực của cán bộ quản lý các đơn vị trong cơ cấu tổ chức của Bộ Giáo dục và Thể thao có chức năng giúp Lãnh đạo Bộ quản lý nhà nước về giáo dục tiểu học

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TIỂU HỌC Ở NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

2.1. KHÁI QUÁT GIÁO DỤC TIỂU HỌC Ở NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

2.1.1. Đặc điểm địa lý và kinh tế - xã hội của Nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào

Lào là quốc gia nằm hoàn toàn trong lục địa của bán đảo Đông Dương; có biên giới với *Việt Nam, Trung Quốc, Myanmar, Thái Lan và Campuchia*. Có địa hình đồi núi, diện tích 236.800 Km² với dân số khoảng 7 triệu người gồm nhiều dân tộc sinh sống chủ yếu là nghề nông và lâm nghiệp; có 18 đơn vị hành chính cấp tỉnh với hệ thống quản lý hành chính gồm cấp Trung ương; cấp Tỉnh/ thành phố; cấp [Quận/ huyện/ thị xã](#); cấp Cụm bản (cấp xã) và cấp thấp nhất là cấp Bản. KT- XH nhìn chung là chưa phát triển; có mục tiêu đến năm 2020 phấn đấu đạt GDP bình quân đầu người tăng gấp 2-3 lần so với năm 2000 (đạt tới khoảng 1.200 USD - 1.500 USD/năm).

2.1.2. Khái quát thành tựu và hạn chế chung của giáo dục tiểu học ở Công hòa dân chủ nhân dân Lào

- *Mạng lưới trường tiểu học* phân tán, chưa phủ khắp các cụm bản. Ở một số cụm bản hiện nay chưa có trường tiểu học, nhiều lớp học tiểu học nằm trong các trường liên cấp; cho nên có khó khăn trong việc huy động trẻ trong độ tuổi đến lớp.

- *Quy mô giáo dục tiểu học*: năm học 2015 – 2016 ở Lào có: 8.664 trường tiểu học, với tổng số lớp học là 21.150 và tổng số học sinh tiểu học là 827.987 học sinh.

- *Chất lượng giáo dục tiểu học*: đã góp phần không nhỏ vào sự phát triển giáo dục của nước nhà. Kết quả đánh giá và xếp loại học sinh tiểu học đều đảm bảo mục tiêu giáo dục tiểu học. Tuy nhiên, cho dù ở Lào đã thực hiện giáo dục bắt buộc và miễn phí 8 năm (từ 7 đến 15 tuổi), nhưng hiện nay cả nước mới có 118/140 huyện (chiếm 84,3%) đã phổ cập xong chương trình giáo dục tiểu học.

- *Cơ sở vật chất, thiết bị dạy học và giáo dục*: hiện nay ở Lào có 31.957 phòng học trong các trường tiểu học và phòng học trong các trường liên cấp. Như vậy, với 21.150 lớp học tiểu học (nêu trên), thì số

lượng phòng học hiện có chưa đủ cho mọi trường tiểu học tổ chức học 2 buổi/ ngày.

d) Đội ngũ giáo viên tiểu học

- Ở Lào, ngoài Khoa Sư phạm của Đại học quốc gia Lào, có 8 Trường Cao đẳng Sư phạm (CĐSP) có chức năng đào tạo, bồi dưỡng GVTH.

- *Số lượng và trình độ đào tạo*: tính đến cuối năm 2016, tổng số GVTH trong toàn quốc là: 36.069 người; đạt tỉ lệ 23 học sinh/ 1 giáo viên và 1,7 giáo viên/ lớp học; có khoảng 69,3% GVTH có trình độ CĐSP, khoảng 29,5% có trình độ TCSP, khoảng 1, 2% có trình độ ĐHSP.

- Ở Lào chưa xây dựng được Chuẩn nghề nghiệp của GVTH; chỉ có *Chuẩn nghề nghiệp giáo viên* (ban hành theo Thông tư số: 1232/VSP-BGD&TT, ngày 03/6/2010 của Bộ trưởng Bộ GD&TT).

2.1.3. Định hướng phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học trong Chiến lược

- *Mục tiêu chiến lược phát triển giáo dục tiểu học*: tăng số lượng trẻ trong độ tuổi tiểu học, nhất là ở vùng sâu, xa và có nhiều dân tộc thiểu số; đẩy mạnh phổ cập giáo dục tiểu học; nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện.

- *Các nhiệm vụ và giải pháp chiến lược đối với GVTH*: phát triển đội ngũ giáo viên và CBQL hành chính giáo dục theo hướng chuẩn hóa trong đào tạo, tuyển chọn, sử dụng và đánh giá; từng bước đảm bảo đủ giáo viên, tiến tới dạy học 2 buổi/ngày; thực hiện các chính sách ưu đãi cho các giáo viên và CBQL hành chính giáo dục.

2.2. MỤC ĐÍCH, NỘI DUNG, PHƯƠNG PHÁP, CÔNG CỤ VÀ ĐỐI TƯỢNG XIN Ý KIẾN KHẢO SÁT THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TIỂU HỌC

2.2.1. Mục đích

Nhận biết được thực trạng đội ngũ GVTH và thực trạng các hoạt động quản lý của Lãnh đạo Bộ GD&TT Nước CHDCND Lào nhằm phát triển đội ngũ GVTH.

2.2.2. Nội dung

Khảo sát về thực trạng số lượng GVTH; đồng thời khảo sát thực trạng các hoạt động quản lý Lãnh đạo Bộ GD&TT Lào nhằm phát triển đội ngũ GVTH.

2.2.3. Các phương pháp

Phương pháp nghiên cứu tài liệu (xem xét các bản cung cấp số liệu từ các Sở GD&TT về đội ngũ GVTH); Phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi (soạn bộ câu hỏi sin ý kiến một số cán bộ quản lý ở Bộ GD&TT, các CSGD có chức năng đào tạo, bồi dưỡng gn GVTH, ở các cơ quan QLGD địa phương).

2.2.4. Công cụ xử lý số liệu:

Công thức tính trung bình cộng có trọng số:
$$\bar{X}_j = \frac{\sum_{i=1}^n f_i x_i}{\sum_{i=1}^n f_i}$$

2.2.5. Đối tượng xin ý kiến trong khảo sát

Dự kiến xin ý kiến của 126 người: CBQL các đơn vị trong cơ cấu tổ chức của Bộ GD&TT có chức năng giúp Bộ trưởng quản lý nhà nước (QLNN) về giáo dục tiểu học, CBQL của 18 Sở GD&TT, CBQL phụ trách nhân sự giáo dục của các Phòng Công chức và Biên chế thuộc 18 Sở Nội vụ; chuyên viên các Phòng GDMN&GDTH, Phòng TC-CB của 18 Sở GD&TT; CBQL cấp trường và cấp phòng đào tạo của 8 Trường Cao đẳng Sư phạm; CBQL phụ trách đào tạo GVTH của Khoa Sư phạm thuộc Đại học quốc gia Lào.

2.3. THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TIỂU HỌC CỦA NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

2.3.1. Thực trạng về số lượng

Ở Lào có tình trạng thiếu cục bộ GVTH, tuy nhiên không trầm trọng (xem Bảng 2.2. bản chính). Nguyên nhân chủ yếu là do công tác QLNN về giáo dục tiểu học.

2.3.2. Thực trạng về cơ cấu đội ngũ

Ở Lào có tình trạng bất hợp lý cơ cấu về tuổi, giới, người dân tộc, chuyên ngành (môn dạy) và trình độ đào tạo; tuy nhiên không trầm trọng (xem Bảng 2.3. và Bảng 2.4 bản chính). Nguyên nhân chủ yếu là do công tác QLNN về giáo dục tiểu học.

2.3.3. Thực trạng về phẩm chất và năng lực so với Chuẩn

Kết quả xếp loại GVTH theo Chuẩn nghề nghiệp giáo viên (theo Quy định trong Thông tư số: 1232/BGD&TT-CSP, ngày 03/6/2010 của Bộ trưởng Bộ GD&TT về ban hành Quy định Chuẩn nghề nghiệp giáo viên) của các Sở GD&TT năm học 2015 – 2016 cho thấy cả nước có: 27,41% GVTH xuất sắc (tốt), 44,33% khá, 27,65% trung bình; chỉ có

0,61% GVTH kém (chưa đạt chuẩn). Tuy nhiên, tỷ lệ đạt chuẩn ở mức trung bình chiếm gần 1/3 số lượng GVTH (xem Bảng 2.5 bản chính). Nguyên nhân chủ yếu thuộc về công tác QLNN về giáo dục tiểu học.

2.4. THỰC TRẠNG CÁC HOẠT ĐỘNG QUẢN LÝ CỦA BỘ GIÁO DỤC VÀ THỂ THAO VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TIỂU HỌC

2.4.1. Thực trạng quản lý các hoạt động thiết lập, ban hành và triển khai Quy hoạch của Ngành về phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học

Thực trạng các hoạt động quản lý của Lãnh đạo Bộ đối với một số đơn vị trong cơ cấu tổ chức của Bộ GD&TT có chức năng giúp Bộ trưởng quản lý nhà nước về giáo dục tiểu học và đối với các cơ quan QLGD cấp dưới để phối hợp nghiên cứu, hướng dẫn, giám sát và kiểm tra đánh giá các hoạt động thiết lập, ban hành và triển khai Quy hoạch của Ngành về phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học *được đánh giá với mức độ trên trung bình*; vì giá trị trung bình cộng của các \bar{x} là 2,58 (như số liệu tại bảng 2.6. của bản chính).

2.4.2. Thực trạng quản lý các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên tiểu học

Thực trạng các hoạt động quản lý của Lãnh đạo Bộ đối với một số đơn vị trong cơ cấu tổ chức của Bộ GD&TT có chức năng giúp Bộ trưởng quản lý nhà nước về giáo dục tiểu học để phối hợp nghiên cứu, hướng dẫn, giám sát và kiểm tra đánh giá hợp các hoạt động đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ GVTH *được đánh giá với mức độ trên trung bình*; vì giá trị trung bình cộng của các \bar{x} là 2,56 (như số liệu tại bảng 2.7. của bản chính).

2.4.3. Thực trạng quản lý các hoạt động tuyển chọn và sử dụng giáo viên tiểu học

Thực trạng các hoạt động quản lý của Lãnh đạo Bộ đối với một số đơn vị trong cơ cấu tổ chức của Bộ GD&TT có chức năng giúp Bộ trưởng quản lý nhà nước về giáo dục tiểu học, các cơ quan QLGD địa phương và đối với các trường tiểu học để phối hợp nghiên cứu, hướng dẫn, giám sát và kiểm tra đánh giá các hoạt động tuyển chọn và sử dụng GVTH *được đánh giá với mức độ trên trung bình*; vì giá trị trung bình cộng của các \bar{x} là 2,57 (như số liệu tại bảng 2.8. của bản chính).

2.4.4. Thực trạng quản lý các hoạt động đánh giá đội ngũ giáo viên tiểu học

Thực trạng các hoạt động quản lý của Lãnh đạo Bộ đối với một số đơn vị trong cơ cấu tổ chức của Bộ GD&TT có chức năng giúp Bộ trưởng quản lý nhà nước về giáo dục tiểu học để phối hợp nghiên cứu, hướng dẫn, giám sát và kiểm tra đánh giá các hoạt động đánh giá GVTH và đánh giá đội ngũ GVTH *được đánh giá với mức độ trên trung bình*; vì giá trị trung bình cộng của các \bar{x} là 2,59 (như số liệu tại bảng 2.9. của bản chính).

2.4.5. Thực trạng quản lý các hoạt động tạo môi trường thuận lợi cho đội ngũ giáo viên tiểu học phát triển

Thực trạng các hoạt động quản lý của Lãnh đạo Bộ đối với một số đơn vị trong cơ cấu tổ chức của Bộ GD&TT có chức năng giúp Bộ trưởng quản lý nhà nước về giáo dục tiểu học, đối với các cơ quan QLGD địa phương và đối với các trường tiểu học để phối hợp nghiên cứu, hướng dẫn, giám sát, kiểm tra và đánh giá các hoạt động tạo môi trường thuận lợi cho đội ngũ GVTH phát triển *được đánh giá với mức độ trên trung bình*; vì giá trị trung bình cộng của các \bar{x} là 2,58 (như số liệu tại bảng 2.10. của bản chính).

2.4.6. Thực trạng mức độ tác động của các yếu tố có ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học

Thực trạng mức độ tác động của các yếu tố có ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ GVTH được đánh giá đều có mức độ ảnh hưởng rất cao, trong đó yếu tố năng lực của CBQL thuộc các đơn vị trong cơ cấu tổ chức của Bộ GD&TT có chức năng giúp Lãnh đạo Bộ quản lý nhà nước về giáo dục tiểu học có ảnh hưởng cao nhất (như số liệu tại Bảng 2.11 bản chính).

2.5. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ THỰC TRẠNG QUẢN LÝ CỦA LÃNH ĐẠO BỘ GIÁO DỤC VÀ THỂ THAO VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TIỂU HỌC

2.5.1. Những mặt mạnh và nguyên nhân

a) *Các mặt mạnh*: Đảng và Nhà nước Lào đã thực sự quan tâm đến phát triển giáo dục tiểu học. Lãnh đạo Bộ GD&TT đã thực sự đảm nhiệm vai trò QLNN về giáo dục, nắm vững khoa học QLGD; đã phát triển đội ngũ GVTH theo lý thuyết phát triển nguồn nhân lực. Các đơn

vị trong cơ cấu tổ chức của Bộ GD&TT có chức năng giúp Bộ trưởng thực hiện các chức năng QLNN về giáo dục tiểu học đã phối hợp với nhau và với các tổ chức bên ngoài Ngành để thực hiện các chức năng nghiên cứu, hướng dẫn, giám sát, kiểm tra và đánh giá các hoạt động phát triển đội ngũ GVTH. Các CSGD có chức năng đào tạo, bồi dưỡng đã triển khai đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ GVTH theo Chuẩn nghề nghiệp của giáo viên.

b) Nguyên nhân

Có nhiều nguyên nhân, nhưng nguyên nhân chủ yếu và cơ bản thuộc về công tác QLNN về giáo dục tiểu học của Lãnh đạo Bộ GD&TT.

2.5.2. Những hạn chế và nguyên nhân

a) Những hạn chế

- Chưa có Chuẩn nghề nghiệp của GVTH. Điều này vừa là hạn chế, vừa là khó khăn và cũng là nguyên nhân làm cho đội ngũ GVTH chưa đạt Chuẩn ở mức độ cao.

- Quản lý các hoạt động thiết lập, triển khai quy hoạch phát triển đội ngũ GVTH của Ngành Giáo dục chỉ được đánh giá ở mức độ trên trung bình.

- Quản lý các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVTH chỉ được đánh giá ở mức độ trên trung bình.

- Quản lý các hoạt động tuyển chọn và sử dụng GVTH chỉ được đánh giá ở mức độ trên trung bình.

- Quản lý các hoạt động đánh giá đội ngũ GVTH chỉ được đánh giá ở mức độ trên trung bình.

- Quản lý các hoạt động tạo môi trường thuận lợi cho đội ngũ GVTH phát triển chỉ được đánh giá ở mức độ trên trung bình.

- Có nhiều yếu tố có ảnh hưởng đến phát triển đội ngũ GVTH; nhưng yếu tố có tác động mạnh nhất là năng lực của CBQL các đơn vị trong cơ cấu tổ chức của Bộ GD&TT có chức năng giúp Bộ trưởng quản lý nhà nước về giáo dục tiểu học.

b) Những nguyên nhân

- Một là, chưa có Chuẩn nghề nghiệp của GVTH;

- Hai là, Quy hoạch của Ngành về phát triển đội ngũ GVTH hiện này chưa được hoàn chỉnh.

- Ba là, chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVTH chưa thực sự đạt mục tiêu chuẩn hoá đội ngũ GVTH (theo Chuẩn nghề nghiệp giáo viên)

- *Bốn là*, việc tuyển chọn và sử dụng GVTH hiện nay chưa được đổi mới theo hướng nâng cao quyền tự chủ của các cơ sở giáo dục tiểu học.

- *Năm là*, chưa tăng cường các hoạt động đánh giá GVTH và đánh giá đội ngũ GVTH và việc đánh giá hiện nay còn chung chung.

- *Sáu là*, các chính sách ưu đãi đối với GVTH hiện chưa được quan tâm, nhất là các giáo viên dạy học tại các trường thuộc các vùng xa, vùng cao và vùng có điều kiện KT- XH rất khó khăn.

- *Bảy là*, năng lực của đội ngũ CBQL các đơn vị trong cơ cấu tổ chức của Bộ GD&TT còn có những hạn chế phối hợp đường dẫn và giám sát các hoạt động phát triển đội ngũ GVTH theo lý thuyết phát triển nguồn nhân lực.

CHƯƠNG 3

BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TIỂU HỌC CỦA LÃNH ĐẠO BỘ GIÁO DỤC VÀ THỂ THAO NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

3.1. CÁC NGUYÊN TẮC ĐỀ XUẤT BIỆN PHÁP

Các nguyên tắc để đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ GVTH:

- Nguyên tắc chấp hành sự lãnh đạo của Đảng Nhân dân cách mạng Lào, pháp luật và chính sách của Nhà nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào.

- Nguyên tắc đảm bảo tính khoa học.

- Nguyên tắc đảm bảo tính phát triển.

- Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi.

- Nguyên tắc huy động tối đa sự phối hợp giữa các đơn vị trong cơ cấu tổ chức của Bộ GD&TT có chức năng giúp Bộ trưởng quản lý nhà nước về giáo dục tiểu học.

3.2. CÁC BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TIỂU HỌC CỦA LÃNH ĐẠO BỘ GIÁO DỤC VÀ THỂ THAO NƯỚC CỘNG HÒA DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO

3.2.1. Xây dựng Chuẩn nghề nghiệp giáo viên tiểu học trên cơ sở Chuẩn nghề nghiệp giáo viên

a) Mục đích và ý nghĩa của biện pháp

- Có Chuẩn nghề nghiệp GVTH trên cơ sở Chuẩn nghề nghiệp giáo viên hiện có.

- Căn cứ để: xây dựng, đổi mới nhiệm vụ, mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng GVTH; giúp mỗi GVTH tự đánh giá để từ đó có kế hoạch tự phát triển; các cơ quan QLGD và các trường tiểu học có cơ sở để đánh giá GVTH; các cơ quan QLGD xây dựng quy hoạch, sử dụng đội ngũ GVTH và đề xuất chế độ, chính sách đối với GVTH.

b) Nội dung và cách thức triển khai biện pháp

Triển khai biện pháp này, Lãnh đạo Bộ GD&TT chỉ đạo (tác động vào) các đơn vị trong cơ cấu tổ chức của Bộ có chức năng giúp Bộ trưởng quản lý nhà nước về giáo dục tiểu học phối hợp với một số đơn vị có liên quan ngoài Ngành Giáo dục để phối hợp thực hiện các chỉ đạo của Lãnh đạo Bộ dưới đây:

- Nghiên cứu trình Bộ trưởng ban hành quyết định của Bộ trưởng về xây dựng Chuẩn nghề nghiệp GVTH.

- Dự thảo văn bản Chuẩn nghề nghiệp GVTH gồm các tiêu chuẩn và tiêu chí về: *Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; Kiến thức; Kỹ năng sư phạm.*

- Lấy ý kiến góp ý của các cơ quan QLGD cấp dưới và các Trường tiểu học đối với văn bản dự thảo Chuẩn nghề nghiệp GVTH.

- Hoàn thiện Chuẩn nghề nghiệp GVTH để trình Bộ trưởng ra quyết định ban hành.

- Hướng dẫn, giám sát các cơ quan QLGD cấp dưới và các Trường tiểu học triển khai Chuẩn nghề nghiệp GVTH.

- Huy động nguồn lực cho xây dựng và triển khai Chuẩn nghề nghiệp GVTH.

- Kiểm tra, thanh tra và đánh giá các hoạt động xây dựng và triển khai Chuẩn nghề nghiệp GVTH.

c) Điều kiện thực hiện biện pháp

Phải nêu rõ mục đích, yêu cầu, phương thức phối hợp và trách nhiệm của mỗi đơn vị trong soạn thảo, xin ý kiến, hoàn chỉnh Chuẩn nghề nghiệp GVTH.

3.2.2. Hoàn thiện Quy hoạch của Ngành Giáo dục về phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học

a) Mục đích và ý nghĩa của biện pháp

- Hoàn thiện được Quy hoạch của Ngành Giáo dục về phát triển đội ngũ GVTH trên cơ sở quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên đã có.

- Các cơ quan QLGD, các trường tiểu học Chủ động được biên chế, tuyển chọn và sử dụng GVTH, lập kế hoạch gửi GVTH đi đào tạo, bồi dưỡng. Chủ động trong triển khai các hoạt động đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ GVTH, xây dựng và thực hiện các chính sách cán bộ đối với đội ngũ GVTH.

b) Nội dung và cách thức triển khai biện pháp

Triển khai biện pháp này, Lãnh đạo Bộ GD&TT chỉ đạo (tác động vào) một số đơn vị trong cơ cấu tổ chức của Bộ có chức năng giúp Bộ trưởng quản lý nhà nước về giáo dục tiểu học để phối hợp thực hiện các chỉ đạo của Lãnh đạo Bộ dưới đây:

- Nghiên cứu để trình Lãnh đạo Bộ ban hành các văn bản QLNN của Bộ GD&TT về Quy hoạch của Ngành về phát triển đội ngũ GVTH.

- Thiết lập quy hoạch phát triển đội ngũ GVTH của tỉnh, gửi quy hoạch đó đến Bộ GD&TT để Bộ xây dựng và hoàn thiện Quy hoạch của Ngành Giáo dục về phát triển đội ngũ GVTH.

- Dự thảo văn bản Quy hoạch của Ngành về phát triển đội ngũ GVTH.

- Góp ý nội dung dự thảo Quy hoạch của Ngành về phát triển đội ngũ GVTH.

- Hoàn thiện nội dung Quy hoạch của Ngành về phát triển đội ngũ GVTH trên ý kiến góp ý để trình Bộ trưởng ký Nghị định ban hành Quy hoạch.

- Hướng dẫn, giám sát các cơ quan QLGD điều chỉnh Quy hoạch phát triển đội ngũ GVTH của tỉnh theo Quy hoạch của Ngành về phát triển đội ngũ GVTH.

- Hướng dẫn, giám sát Quy hoạch của Ngành về phát triển đội ngũ GVTH.

- Kiểm tra, thanh tra và đánh giá các hoạt động thiết lập, ban hành và thực hiện quy hoạch của Ngành về phát triển đội ngũ GVTH.

c) Điều kiện thực hiện biện pháp

- Có đội ngũ có năng lực và kinh nghiệm trong thiết lập Quy hoạch.

- Huy động được nguồn kinh phí phù hợp để chi cho các hoạt động hoàn chỉnh Quy hoạch của Ngành Giáo dục về phát triển đội ngũ GVTH.

3.2.3. Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng giáo viên tiểu học theo hướng chuẩn hoá

a) Mục đích và ý nghĩa của biện pháp

- Nhằm làm cho đội ngũ GVTH đạt Chuẩn nghề nghiệp giáo viên ở mức độ cao.

- Có được đội ngũ GVTH đạt chuẩn về phẩm chất và năng lực sau đào tạo ban đầu và nâng cao được phẩm chất và năng lực cho các GVTH đang công tác.

b) Nội dung và cách thức triển khai biện pháp

Triển khai biện pháp này, Lãnh đạo Bộ GD&TT chỉ đạo (tác động vào) một số đơn vị trong cơ cấu tổ chức của Bộ có chức năng giúp Bộ trưởng về quản lý nhà nước giáo dục tiểu học để phối hợp thực hiện các chỉ đạo của Lãnh đạo Bộ dưới đây:

- Nghiên cứu để ban hành Quy chế đào tạo, bồi dưỡng GVTH.

- Hướng dẫn, giám sát các CSGD có chức năng đào tạo GVTH thực hiện tuyển sinh, phát triển chương trình, giảng dạy và học tập theo hướng phát triển năng lực.

- Hướng dẫn, giám sát các CSGD có chức năng bồi dưỡng GVTH và các cơ quan QLGD địa phương thực hiện bồi dưỡng thường xuyên tự bồi dưỡng.

- Hướng dẫn, giám sát việc cung ứng các nguồn lực vật chất để đảm bảo chất lượng đào tạo, bồi dưỡng GVTH.

- Hướng dẫn, giám sát các CSGD có chức năng đào tạo GVTH việc đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng; cấp văn bằng, chứng chỉ.

- Kiểm tra, thanh tra và đánh giá các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng GVTH.

c) Điều kiện thực hiện biện pháp

Các chuyên gia soạn thảo chương trình đào tạo, bồi dưỡng GVTH phải có đủ năng lực. Các điều kiện nguồn lực (đội ngũ giảng viên hoặc báo cáo viên, tài chính, thiết bị dạy học, ...) cho việc đảm bảo chất lượng đào tạo, bồi dưỡng phải có chất lượng. Mọi GVTH phải xác định được trách nhiệm của bản thân về tham gia các hoạt động bồi dưỡng thường xuyên.

3.2.4. ĐỔI MỚI CƠ CHẾ TUYỂN DỤNG GIÁO VIÊN TIỂU HỌC THEO HƯỚNG TĂNG QUYỀN TỰ CHỦ CỦA CÁC TRƯỜNG TIỂU HỌC

a) Mục đích và ý nghĩa của biện pháp

- Nhằm đổi mới được tuyển chọn và sử dụng GVTH theo hướng nâng cao quyền tự chủ về nhân lực của từng cơ sở giáo dục tiểu học (trường tiểu học).

- Các trường tiểu học sẽ tuyển được đạt Chuẩn nghề nghiệp GVTH; các GVTH tìm được nơi công tác phù hợp với khả năng, nhu cầu và hoàn cảnh của bản thân.

b) Nội dung và cách thức triển khai biện pháp

Triển khai biện pháp này, Lãnh đạo Bộ GD&ĐT chỉ đạo (tác động vào) một số đơn vị trong cơ cấu tổ chức của Bộ có chức năng giúp Bộ trưởng về quản lý nhà nước giáo dục tiểu học để phối hợp với các cơ quan Nội vụ các cấp thực hiện các chỉ đạo của Lãnh đạo Bộ dưới đây:

- Nghiên cứu để ban hành các văn bản liên tịch của Bộ GD&ĐT với Bộ Nội vụ về tuyển dụng GVTH.

- Hướng dẫn, giám sát các cơ quan QLGD địa phương phối hợp với các cơ quan Nội vụ thiết Quy chế tuyển chọn GVTH về tự chủ biện chế, ứng viên dự tuyển được dạy học và giáo dục trong trường để họ có điều kiện làm quen, thành lập Hội đồng thi tuyển và tổ chức thi tuyển để đánh giá mức độ đáp ứng của các ứng viên phẩm chất, đạo đức, kiến thức và kỹ năng sự phạm, trình hồ sơ đăng ký thi tuyển và biên bản kết quả thi tuyển của những ứng viên đã thi tuyển lên cơ quan Nội vụ địa phương và lên Phòng GDMN&GDTH địa phương để các cơ quan có thẩm quyền đó xem xét ra quyết định tuyển dụng.

- Hướng dẫn, giám sát các cơ quan QLGD địa phương phối hợp với các cơ quan nội vụ cấp địa phương chỉ đạo các trường tiểu học thực hiện Quy chế tuyển dụng.

- Hướng dẫn, giám sát các trường tiểu học thực hiện tiểu học bố trí và giao nhiệm vụ, trang bị các phương tiện dạy học và giáo dục thuận lợi cho GVTH.

- Hướng dẫn, giám sát các trường tiểu học triển khai các hoạt động

quản lý các GVTH thực hiện có chất lượng hoạt động dạy học và giáo dục.

- Kiểm tra, thanh tra và đánh giá các hoạt động tuyển dụng GVTH.

c) Điều kiện thực hiện biện pháp

Bước đầu chỉ áp dụng cho các trường tiểu học tại Thủ đô Vientiane; các thành phố và thị xã; tại các khu vực là trung tâm chính trị, kinh tế, văn hoá, ... của các tỉnh.

3.2.5. Tăng cường hoạt động đánh giá giáo viên tiểu học và đánh giá đội ngũ giáo viên tiểu học

a) Mục đích và ý nghĩa của biện pháp

- Nhằm nâng cao chất lượng đánh giá cá nhân GVTH theo Chuẩn nghề nghiệp và đối với đội ngũ GVTH theo các yêu cầu phát triển đội ngũ GVTH.

- Các cơ quan QLGD, các CSGD có chức năng đào tạo và bồi dưỡng GVTH và của các trường tiểu học nhận biết thực trạng GVTH theo Chuẩn nghề nghiệp và thực trạng đội ngũ GVTH theo các yêu cầu đội ngũ GVTH. Các GVTH nhận biết được thực trạng bản thân để tự điều chỉnh.

b) Nội dung và cách thức triển khai biện pháp

Triển khai biện pháp này, Lãnh đạo Bộ GD&TT chỉ đạo (tác động vào) một số đơn vị trong cơ cấu tổ chức của Bộ có chức năng giúp Bộ trưởng quản lý nhà nước về giáo dục tiểu học để phối hợp thực hiện các chỉ đạo của Lãnh đạo Bộ dưới đây:

- Nghiên cứu trình Bộ trưởng ban hành các văn bản quản lý nhà nước của Bộ GD&TT về đánh giá đội ngũ GVTH.

- Cụ thể hoá các tiêu chí và phương thức đánh giá GVTH và đánh giá đội ngũ GVTH.

- Hướng dẫn, giám sát các Trường tiểu học và các cơ quan QLGD tiểu học thực hiện đánh giá và phân loại GVTH theo Chuẩn nghề nghiệp giáo viên.

- Hướng dẫn, giám sát các Trường tiểu học và các cơ quan QLGD tiểu học ở địa phương đánh giá đội ngũ GVTH theo các yêu cầu về phát triển đội ngũ GVTH.

- Hướng dẫn, giám sát các Trường tiểu học và các cơ quan QLGD tiểu học sử dụng kết quả đánh giá và phân loại GVTH.

- Hướng dẫn, giám sát việc sử dụng kết quả đánh giá đội ngũ GVTH.

- Kiểm tra và đánh giá các hoạt động về đánh giá đội ngũ GVTH.

c) Điều kiện thực hiện biện pháp

Đảm bảo các kết quả đánh giá đảm bảo chính xác, khách quan và sử dụng kết quả đánh giá được minh bạch theo các tiêu chí thống nhất.

Mọi GVTH phải có trách nhiệm tự đánh giá và có ý thức hợp tác với các tổ chức có trách nhiệm đánh giá.

3.2.6. Điều chỉnh các chính sách ưu đãi đối với giáo viên tiểu học ở vùng cao, vùng xa và vùng có nhiều học sinh là người dân tộc thiểu số

a) Mục đích và ý nghĩa của biện pháp

- Nhằm điều chỉnh theo hướng tốt lên các chính sách ưu đãi đối với GVTH ở các vùng cao, vùng xa, vùng có nhiều học sinh là người dân tộc thiểu số.

- Tạo ra môi trường có động lực cho những GVTH ở các vùng cao, vùng xa, vùng có nhiều học sinh là người dân tộc thiểu số phát triển.

b) Nội dung và cách thức triển khai biện pháp

Triển khai biện pháp này, Lãnh đạo Bộ GD&TT chỉ đạo (tác động vào) một số đơn vị trong cơ cấu tổ chức của Bộ có chức năng giúp Bộ trưởng quản lý nhà nước về giáo dục tiểu học để phối hợp thực hiện các chỉ đạo của Lãnh đạo Bộ dưới đây:

- Nghiên cứu đề trình Bộ trưởng ban hành các văn bản QLNN của Bộ GD&TT đối với việc điều chỉnh các chính sách ưu đãi cho đội ngũ GVTH ở các vùng cao, vùng xa, vùng có nhiều học sinh tiểu học là người dân tộc thiểu số về lương, thưởng, các loại phụ cấp, chế độ nghỉ phép, nhà công vụ trong thời gian công tác, các chính sách khen thưởng và tôn vinh nghề nghiệp.

- Phối hợp với Ủy ban nhân dân các tỉnh, các huyện và các bản về thiết lập và thực hiện các chính sách ưu đãi đối với giáo viên tiểu học.

- Hướng dẫn, giám sát các cơ quan QLGD tiểu học và các trường tiểu học thực hiện các chính sách ưu đãi đã được điều chỉnh.

- Kiểm tra, thanh tra và đánh giá các hoạt động triển khai các chính sách ưu đãi đối với GVTH đã được điều chỉnh.

c) Điều kiện thực hiện biện pháp

Các chính sách đối với GVTH phải phù hợp với các chính sách ưu tiên dân tộc của Chính phủ Nước CHDCND Lào hiện hành. Bộ GD&TT phải trình ý kiến của Bộ về Điều chỉnh các chính sách ưu tiên Chính phủ để Chính phủ có quyết định.

3.2.7. Nâng cao năng lực quản lý nhà nước về giáo dục tiểu học cho đội ngũ cán bộ quản lý các đơn vị thuộc cơ cấu tổ chức của Bộ Giáo dục và Thể thao

a) Mục đích và ý nghĩa của biện pháp

- Nâng cao năng lực quản lý nhà nước về giáo dục tiểu học cho đội ngũ CBQL các đơn vị thuộc cơ cấu tổ chức của Bộ GD&TT.

- Năng lực quản lý nhà nước về giáo dục tiểu học cho đội ngũ CBQL các đơn vị thuộc cơ cấu tổ chức của Bộ GD&TT sẽ có tác dụng phát triển đội ngũ GVTH.

b) Nội dung và cách thức triển khai biện pháp

Lãnh đạo Bộ GD&TT thực hiện các chức năng cơ bản của quản lý để tổ chức và triển khai các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cho CBQL các đơn vị đơn vị trong cơ cấu tổ chức của Bộ có chức năng giúp Bộ trưởng quản lý nhà nước về giáo dục tiểu các nội dung dưới đây.

- Thực hiện các hoạt động đánh giá đội ngũ CBQL nhận biết được những thiếu hụt về năng lực thực hiện các chức năng cơ bản của quản lý.

- Phân loại đội ngũ CBQL theo các diện cử đi đào tạo bồi dưỡng tập trung và diện tự bồi dưỡng.

- Triển khai việc cử và gửi CBQL các đơn vị đi học theo chương trình đào tạo nâng cao trình độ ở các nước ngoài và ở Đại học Quốc gia Lào.

- Triển khai việc cử và gửi CBQL đi học theo chương trình bồi dưỡng CBQL giáo dục tại các CSGD có chức năng bồi dưỡng CBQL giáo dục.

- Tạo điều kiện thuận lợi về thời gian, hỗ trợ kinh phí và các điều kiện khác cho CBQL đi tham dự các khoá đào tạo, bồi dưỡng ở trong và ngoài nước; đồng thời khuyến khích tự bồi dưỡng.

- Thực hiện bố trí công tác phù hợp với năng lực của các CBQL đã tham gia đào tạo và bồi dưỡng và thực hiện các chính sách đối với họ.

c. Điều kiện triển khai biện pháp

Bộ GD&TT phải ký kết được văn bản hợp tác đào tạo nguồn nhân lực giáo dục với các nước ngoài; có kế hoạch về kinh phí đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL.

3.3. MỐI QUAN HỆ GIỮA CÁC BIỆN PHÁP

Cả 7 biện pháp quản lý của Lãnh đạo Bộ GD&TT đã đề xuất ở trên có mối quan hệ mật thiết với nhau, bổ trợ cho nhau để tạo nên hiệu quả của các hoạt động phát triển đội ngũ GVTH. Trong đó: Biện pháp thứ 7 “*Nâng cao năng lực quản lý nhà nước về giáo dục tiểu học cho đội ngũ cán bộ quản lý các đơn vị thuộc cơ cấu tổ chức của Bộ GD&TT*” có vị trí trung tâm.

3.4. KHẢO NGHIỆM VỀ MỨC ĐỘ CẦN THIẾT VÀ TÍNH KHẢ THI VÀ MỐI QUAN HỆ CỦA CÁC BIỆN PHÁP ĐỀ XUẤT

3.4.1. Mục tiêu, nội dung, phương pháp khảo nghiệm

Nhận biết mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp quản lý của Lãnh đạo Bộ GD&TT nhằm phát triển đội ngũ GVTH bằng xin ý kiến chuyên gia với số phiếu thu được của 65 người.

3.4.2. Kết quả khảo nghiệm

a) Mức độ cần thiết của các biện pháp

Mức độ cần thiết của các biện pháp được thể hiện tại bảng 3.1 dưới đây:

Bảng 3.1. Kết quả xin ý kiến chuyên gia về mức độ cần thiết của các biện pháp

T T	Các biện pháp	Mức độ cần thiết (65 phiếu)				
		Rất cần thiết	Cần thiết	Không cần thiết	\bar{x}	Xếp thứ
1	Xây dựng Chuẩn nghề nghiệp giáo viên tiểu học trên cơ sở Chuẩn nghề nghiệp giáo viên	64	1	0	1,98	1
2	Hoàn thiện Quy hoạch của Ngành Giáo dục về phát triển đội ngũ GVTH	61	4	0	1,93	4
3	Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng GVTH theo hướng chuẩn hoá	63	2	0	1,97	2
4	Đổi mới cơ chế tuyển dụng GVTH theo hướng tăng quyền tự chủ của các trường tiểu học	58	5	2	1,86	7
5	Tăng cường hoạt động đánh giá giáo viên tiểu học và đánh giá đội ngũ giáo viên tiểu học	60	4	1	1,91	6
6	Điều chỉnh các chính sách ưu đãi đối với GVTH ở vùng cao, vùng xa và vùng có nhiều học sinh là người dân tộc thiểu số	62	3	0	1,95	3
7	Nâng cao năng lực QLNN về giáo dục cho đội ngũ CBQL các đơn vị thuộc cơ cấu tổ chức của Bộ GD&TT	60	5	0	1,92	5
	Giá trị trung bình cộng của các \bar{x}				1,93	

b) **Mức độ khả thi của các biện pháp** được thể tại bảng 3.2. dưới đây:

Bảng 3.2. Kết quả xin ý kiến chuyên gia về mức độ khả thi của các biện pháp

T T	Các biện pháp	Mức độ khả thi (65 phiếu)				
		Rất khả thi	Khả thi	Không khả thi	\bar{x}	Xếp thứ
1	Xây dựng Chuẩn nghề nghiệp	63	2	0	1,97	1

	giáo viên tiểu học trên cơ sở Chuẩn nghề nghiệp giáo viên					
2	Hoàn thiện Quy hoạch của Ngành Giáo dục về phát triển đội ngũ GVTH	61	4	0	1,94	3
3	Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng GVTH theo hướng chuẩn hoá	62	3	0	1,95	2
4	Đổi mới cơ chế tuyển dụng GVTH theo hướng tăng quyền tự chủ của các trường tiểu học	59	5	1	1,89	6
5	Tăng cường hoạt động đánh giá giáo viên tiểu học và đánh giá đội ngũ giáo viên tiểu học	60	4	1	1,91	5
6	Điều chỉnh các chính sách ưu đãi đối với GVTH ở vùng cao, vùng xa và vùng có nhiều học sinh là người dân tộc thiểu số	55	8	2	1,82	7
7	Nâng cao năng lực QLNN về giáo dục cho đội ngũ CBQL các đơn vị thuộc cơ cấu tổ chức của Bộ GD&TT	61	3	1	1,92	4
	Giá trị trung bình cộng của các \bar{X}				1,91	

Các số liệu tại bảng 3.1 và bảng 3.2 cho thấy các biện pháp quản lý của Lãnh đạo Bộ GD&TT nhằm phát triển đội ngũ GVTH được các chuyên gia đánh giá có mức độ cần thiết và tính khả thi rất cao, vì giá trị trung bình cộng của 07 giá trị \bar{X} của 07 biện pháp lên tới **1,93** và **1,91**

c) Mỗi tương quan giữa mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp theo công thức thống kê toán học tính hệ số tương quan:

$r = 1 - \frac{m}{n(n^2 - 1)} = 1 - \frac{120}{7(49 - 1)} = 1 - \frac{120}{336} = 1 - 0,36 = 0,64$ là số dương và gần với 1; cho nên mỗi tương quan giữa mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp quản lý là *tương quan thuận và tương quan chặt chẽ*.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

GVTH là nguồn nhân lực giáo dục có vai trò quyết định chất lượng và hiệu quả giáo dục tiểu học – bậc học nền tảng của hệ thống giáo

dục. Chính vì vậy, phát triển giáo dục tiểu học gắn chặt với phát triển đội ngũ GVTH. Phát triển đội ngũ GVTH có mục tiêu: đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đạt chuẩn về phẩm chất và năng lực như quy định quy định của Chuẩn nghề nghiệp giáo viên. Phát triển đội ngũ GVTH dựa trên nền tảng của lý thuyết phát triển nguồn nhân lực; trong đó có các hoạt động chủ yếu như quy hoạch phát triển đội ngũ GVTH; đào tạo và bồi dưỡng GVTH; tuyển chọn và sử dụng GVTH, đánh giá đội ngũ GVTH và tạo môi trường thuận lợi cho GVTH phát triển.

Bộ GD&TT chịu trách nhiệm QLNN về giáo dục; có trách nhiệm phát triển đội ngũ GVTH. Lãnh đạo Bộ GD&TT, đứng đầu là Bộ trưởng, triển khai các hoạt động quản lý nhằm phát triển đội ngũ GVTH bằng chỉ đạo các đơn vị trong cơ cấu tổ chức của Bộ có chức năng giúp Bộ trưởng QLNN về giáo dục để phối hợp với nhau và phối hợp với các tổ chức ngoài Ngành giáo dục để *nghiên cứu, hướng dẫn, giám sát, kiểm tra và đánh giá* hoạt động của các cơ quan QLGD địa phương, các CSGD có chức năng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVTH và các trường tiểu học, các trường tiểu học đối với giáo dục tiểu học theo sự chỉ đạo của Lãnh đạo Bộ GD&TT. Các hoạt động quản lý của Lãnh đạo Bộ GD&TT nhằm phát triển đội ngũ GVTH gồm: xây dựng quy hoạch của Ngành về phát triển đội ngũ GVTH; đào tạo và bồi dưỡng GVTH; tuyển chọn và sử dụng GVTH; đánh giá đội ngũ GVTH; và tạo môi trường thuận lợi cho đội ngũ GVTH phát triển trong sự tác động của: bối cảnh toàn cầu hoá, hội nhập quốc tế, nền kinh tế thị trường, sự phát triển khoa học và công nghệ; đường lối lãnh đạo của Đảng, luật pháp và chính sách của Nhà nước về phát triển giáo dục tiểu học; nội lực của mỗi GVTH trong tự rèn luyện phẩm chất và năng lực theo Chuẩn nghề nghiệp giáo viên; mức độ đầu tư nguồn nhân lực, tài lực và vật lực từ Nhà nước cho các hoạt động phát triển đội ngũ GVTH; năng lực của CBQL các đơn vị trong cơ cấu tổ chức của Bộ có chức năng giúp Lãnh đạo Bộ QLNN về giáo dục tiểu học

Giáo dục tiểu học ở Nước CHDCND Lào triển khai trong một quốc gia có đặc điểm về địa lý, nền văn hoá, dân số và điều kiện phát triển KT- XH còn có nhiều khó khăn; nhưng quy mô và chất lượng giáo dục trong mấy năm gần đây có nhiều biểu hiện tích cực. Đội ngũ GVTH hiện nay thiếu về số lượng, chưa thực sự đồng bộ cơ cấu, phẩm chất và năng lực có những hạn chế so sánh với Chuẩn nghề nghiệp giáo viên. Các hoạt động quản lý của Lãnh đạo Bộ GD&TT nhằm phát triển đội ngũ GVTH có những mặt tốt; tuy nhiên còn có những hạn chế nhất định. Các nguyên nhân chủ yếu dẫn đến những hạn chế đó thuộc về sự phối hợp của các đơn vị trong cơ cấu tổ chức của Bộ GD&TT để triển khai các hoạt động: xây dựng, ban hành và triển khai thực hiện Chuẩn nghề nghiệp GVTH; xây dựng, ban hành và triển khai Quy hoạch của Ngành

về phát triển đội ngũ GVTH; tuyển chọn và sử dụng GVTH; đánh giá đội ngũ GVTH; thiết lập và thực hiện các chính sách ưu đãi đối với GVTH; và năng lực quản lý của đội ngũ CBQL các đơn vị trong cơ cấu tổ chức của Bộ GD&TT có chất lượng giúp Bộ trưởng QLNN về giáo dục.

Để phát triển được đội ngũ GVTH theo hướng chuẩn hoá, Lãnh đạo Bộ GD&TT Nước CHDCND Lào phải thực hiện đồng bộ các biện pháp:

1) *Xây dựng Chuẩn nghề nghiệp GVTH trên cơ sở Chuẩn nghề nghiệp giáo viên*

2) *Hoàn thiện Quy hoạch của Ngành Giáo dục về phát triển đội ngũ GVTH*

3) *Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng GVTH theo hướng chuẩn hoá*

4) *Đổi mới cơ chế tuyển dụng GVTH theo hướng tăng quyền tự chủ của các trường tiểu học*

5) *Tăng cường hoạt động đánh giá GVTH và đánh giá đội ngũ GVTH*

6) *Điều chỉnh các chính sách ưu đãi đối với GVTH ở vùng cao, vùng xa và vùng có nhiều học sinh là người dân tộc thiểu số*

7) *Nâng cao năng lực QLNN về giáo dục cho đội ngũ CBQL các đơn vị thuộc cơ cấu tổ chức của Bộ GD&TT.*

2. Kiến nghị

a) Kiến nghị với Chính phủ Nước CHDCND Lào

Điều chỉnh chính sách Nhà nước về quản lý nguồn nhân lực giáo dục, trong đó có trách nhiệm phối hợp của các cơ quan QLGD với các cơ quan quản lý nhân lực của Ngành nội vụ trong quản lý nguồn nhân lực giáo dục, trong đó có đội ngũ GVTH.

Điều chỉnh chính sách giáo dục dân tộc theo hướng tăng ưu đãi các điều kiện vật chất và tinh thần (lương, thưởng, các loại phụ cấp, chế độ nghỉ phép, nhà công vụ trong thời gian công tác, các chính sách khen thưởng và tôn vinh nghề nghiệp, ...) đối với giáo viên dân tộc thiểu số, với giáo viên công tác tại các vùng xa, vùng cao và vùng có nhiều học sinh là người dân tộc thiểu số.

b) Kiến nghị với Ủy ban nhân dân và Sở GD&TT các tỉnh

Chỉ đạo có chất lượng và hiệu quả sự phối hợp giữa Sở Nội vụ và Sở GD&TT trong thiết lập Quy hoạch phát triển đội ngũ GVTH của tỉnh, công tác tuyển chọn và sử dụng đội ngũ GVTH. Nghiên cứu để ban hành các chính sách ưu đãi của địa phương đối với giáo dục nói chung và các chính sách ưu đãi đối với GVTH.

c) Kiến nghị với đội ngũ CBQL của các đơn vị trong cơ cấu tổ chức của Bộ GD&TT có chức năng giúp Bộ trưởng quản lý nhà nước về giáo dục tiểu học

Tích cực tham gia các khoá đào tạo, bồi dưỡng trong và ngoài nước để về quản lý giáo dục để nâng cao trình độ chuyên môn và năng lực QLNN về giáo dục. Thực hiện có hiệu quả việc phối hợp với các cơ quan hoặc đơn vị ngoài Bộ GD&TT để hướng dẫn, giám sát các cơ quan QLGD địa phương, các CSGD có chức năng đào tạo, bồi dưỡng GVTH, các trường tiểu học thực hiện phát triển đội ngũ GVTH.

d) Kiến nghị với các GVTH

Tự đánh giá bản thân theo Chuẩn nghề nghiệp giáo viên để qua đó nhận biết được các mặt mạnh, các hạn chế mà tự xây dựng kế hoạch hoạt động cá nhân để chuẩn hoá. Khắc phục khó khăn, tích cực tham gia các khoá bồi dưỡng thường xuyên để cập nhật kiến thức chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm để tự phát triển bản thân./.